

Yargı Kararları Işığında Yıllık Ücretli İzin Hakkı

Hasan KAYIRGAN 

Dr. Öğr. Üyesi, Gaziantep Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı,
kayirgan@gantep.edu.tr, (Sorumlu Yazar / Corresponding Author)

Makale Bilgileri	Öz
Makale Geçmişi Geliş: 06.10.2021 Kabul: 08.11.2021 Yayın: 16.11.2021	Dinlenme hakkı anayasal bir hak olarak ele alınmış ve ayrıca bu hakka 4857 sayılı İş Kanunu'nda da yer verilmiştir. Nitekim 4857 sayılı İş Kanunu'nda dinlenme hakkı kapsamında günlük çalışma süresi içerisinde ara dinlenme, haftalık çalışma süresi içerisinde hafta tatili düzenlenmiştir. Ayrıca yıllık çalışma içerisinde de dinlenme hakkı bulunduğu dikkate alınarak yıllık izin hakkına yer verilmiştir. Yıllık izin hakkı bilhassa işçinin daha verimli çalışmasını sağlar. Ayrıca iş kazalarının da önlenmesine hizmet eder. Çalışma hayatının dinamik bir niteliğe sahip olması, bu alanın yasalarla yeterince düzenlenememesine sebep olmuştur. Bu nedenle özellikle iş hukuku alanında yargı kararları önemli bir unsur olarak yerini alır. Buna bağlı olarak feshe bağlı alacaklar içerisinde yer alan yıllık ücretli izin hakkının kapsamı da önemli ölçüde yargı kararları ile şekillenmiştir. Yıllık izin alacağına hak kazanma koşullarının yanı sıra birçok konuda yargı kararları belirleyici bir yere sahiptir. Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesi de 2020 yılında yayınladığı ilke kararlarında, 41 maddenin 3'ünde yıllık izin ile ilgili konulara değinmiştir. Bu kararlarda da önemli değişikliklere yer verilmiştir. Çalışmada yıllık izin hakkı çerçevesinde verilen yargı kararları inceleme konusu yapılacaktır.

In The Light of Judicial Decisions Right of Annual Paid Leave

Article Info	Abstract
Article History Received: 06.10.2021 Accepted: 08.11.2021 Published: 16.11.2021	The right to rest is considered a constitutional right and is also included in the Labor Law No. 4857. Within the scope of the right to rest in the Labor Law No. 4857, a break during the daily working period and a week holiday during the weekly working period are regulated. In addition, employees have the right to rest during the annual working period. The right to annual leave, in particular, enables the employees to work more efficiently. It also serves to prevent work accidents. The dynamic nature of working life has caused this area not to be adequately regulated by law. For this reason, judicial decisions have an important place in the field of Labor Law. Accordingly, the right to annual paid leave right, which is one of the consequences of termination of employment contract, has been shaped by mainly judicial decisions. In addition to the conditions for entitlement to annual leave, Judicial decisions have a decisive place in many employment issues. Consequently, the 9th Civil Chamber of the Supreme Court of Appeals also touched upon the three issues related to annual leave in 3 of 41 articles in its policy decisions published in 2020. These decisions also included important changes. In the study, Judicial decisions made within the realm of the right to annual leave will be the subject of examination.

Atf/Citation: Kayırgan, H. (2021). "Yargı Kararları Işığında Yıllık Ücretli İzin Hakkı", *Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 4(2), s. 577-596.

Plagiarism: Bu makale intihal programında taranmış ve en az iki hakem incelemesinden geçmiştir. // This article has been scanned via a plagiarism software and reviewed by at least two referees.



"This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) (CC BY-NC 4.0)"

I. GİRİŞ

Dinlenme hakkı anayasal bir hak olarak ele alınmış ve bu doğrultuda 4857 sayılı İş Kanunu'nda da bu hakka yer verilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nda da buna yönelik olarak ara dinlenme sürelerine, hafta tatili ile genel tatil günlerinde dinlenme hakkı ve son olarak yıllık ücretli izin hakkı tanınmıştır. Bilindiği üzere ara dinlenme için günlük çalışma süresi, hafta tatili için ise haftalık çalışma süresindeki dinlenme hakkı esas alınmıştır. Yıllık ücretli izin hakkı ise işçinin bir yıllık çalışma süresini tamamlaması hâlinde tanınan bir haktır.

Yıllık ücretli izin hakkı bilhassa işçinin daha verimli çalışmasını sağlar. Ayrıca yıllık izin hakkı tanınarak işçinin dinlenmesi, iş kazalarının da önlenmesine hizmet eder. Çalışma hayatının dinamik bir niteliğe sahip olması, bu alanın yasalarla yeterince düzenlenememesine sebebiyet vermiştir. Bu nedenle özellikle iş hukuku alanında yargı kararları önemli bir unsur olarak yerini alır. Feshe bağlı alacaklar içerisinde yer alan yıllık ücretli izin hakkının kapsamı da önemli ölçüde içtihatlar doğrultusunda şekillenmiştir. Yıllık izin alacağına hak kazanma koşullarının yanı sıra birçok konuda da yargı kararları belirleyici bir yere sahip olmuştur. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi de 2020 yılında yayınladığı ilke kararlarında, 41 maddenin 3'ünde yıllık izin ile ilgili konulara değinmiştir. Bu kararlarda da önemli değişikliklere yer verilmiştir. Yıllık ücretli izin hakkının kapsam itibarıyla bir makaleye sığması imkânsızdır. Bu nedenle de yalnızca yıllık ücretli izin alacağına hak kazanma koşulları ve kapsamı hakkında verilen mahkeme kararları inceleme konusu yapılmıştır.

II. YILLIK ÜCRETLİ İZİN HAKKININ TALEP EDİLEBİLME KOŞULLARI

İşçinin yıllık ücretli izin hakkından yararlanabilmesi için şu koşulların gerçekleşmesi gerekir:

A. İşçinin Bir Yıldır Çalışıyor Olması

İş Kanunu'nun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilerin işe girdikleri günden başlayarak en az bir yıl çalışmaları hâlinde yıllık ücretli izin hakkından yararlanmaları mümkündür (İşK.53/1). Bu süre, bekleme süresi olarak ifade edilmektedir¹. İşçinin fiilen işe başladığı tarih, bekleme süresinin başlangıcı olarak kabul edilir².

Görüldüğü üzere yıllık ücretli izin hakkının kazanılabilmesi için, işçinin fiilen bir tam yıl çalışmış olması gerekir³. Dolayısıyla bir yıldan az çalışanların bu haktan faydalanması mümkün değildir. Bu kapsamda örneğin 01.01.2015-31.12.2015 tarihleri arasında aralık ayının son günü

¹ Ekonomi, Münir. *İş Hukuku*, Ferdi İş Hukuku, C. I, İstanbul, 1976, s. 276; Tunçomağ, Kenan/Centel Tankut. *İş Hukukunun Esasları*, 9. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2018, s. 180; Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/Ulucan, Devrim/Baskan Esra. *Bireysel İş Hukuku*, 10. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2020, s. 336; Sümer, Haluk Hadi. *İş Hukuku*, 25. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020, s. 163 (İş Hukuku); Sümer, Haluk Hadi/Kayırgan, Hasan. *İşçilik Alacakları ve Hesaplamaları*, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021, s. 330; Akyiğit, Ercan. *Bireysel İş Hukuku*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020, s. 422; Uşan, Fatih/Erdoğan, Canan. *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020, s. 214.

² Çelik, Nuri/Caniklioğlu Nurşen/Canbolat Talat. *İş Hukuku Dersleri*, 33. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2020, s. 803; Mollamahmutoglu Hamdi/Astarlı Muhittin/Baysal Ulaş. *İş Hukuku Ders Kitabı*, 4. Baskı, C. I, LYKEION Yayınları, Ankara, 2020, s. 412; Tunçomağ/Centel, s. 180; Ekmekçi, Ömer/Yiğit, Esra. *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, 2. Baskı, Onikilevha Yayıncılık, İstanbul, 2020, s. 450; Aktay, Nizamettin/Arıcı, Kadir/Senyen-Kaplan, Emine Tuncay. *İş Hukuku*, 6. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara, 2013, s. 266; Senyen-Kaplan, Emine Tuncay. *Bireysel İş Hukuku*, 2. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara, 2020, s. 410; Urhanoğlu, İftar. *Türk Hukukunda Yıllık Ücretli İzin*, Yetkin Yayıncılık, Ankara, 2020, s. 79; Sümer, *İş Hukuku*, s. 163; Uşan/Erdoğan, s. 214.

³ Başbuğ, Aydın/Yücel Bodur, Mehtap. *İş Hukuku*, Beta Yayınları, 6. Baskı, İstanbul, 2021, s. 178; Tunçomağ/Centel, s. 180.

dahil tam olarak çalışmış bir işçinin kıdeme esas süresi 1 tam yıl olarak kabul edilmelidir⁴. Burada önem arz eden husus; fesih tarihi olarak gösterilen gün işçinin çalışıp çalışmadığıdır⁵. Aynı yorumla 01.01.2015–01.01.2016 tarihleri arasında çalışmış bir işçinin de kıdem süresi 1 yıl 1 gün olarak kabul edilmelidir. Yargıtay'a göre de 01.01.2015 tarihinden itibaren çalışmakta olan bir işçi 01.01.2016 tarihinde de çalışmaya devam ediyorsa 01.01.2016 tarihinden ikinci çalışma yılının ilk günü olarak kabul edilir⁶.

1. İş Sözleşmesinin Türünün Bir Önemi Bulunmamaktadır ve Çalışmaların Aralıksız Olması da Zorunlu Değildir

İşçinin yıllık ücretli izin hakkına sahip olabilmesi açısından, iş sözleşmesinin tam veya kısmi süreli ya da belirli süreli veya belirsiz süreli olmasının bir önemi yoktur⁷. Yıllık ücretli izne hak kazanmak için gerekli sürenin hesaplanmasında, işçilerin aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen çalışma süreleri toplanır⁸. Bir işçinin işverenin başka bir işyerine nakledilmesi hâlinde de tüm hizmet süresi dikkate alınır⁹. İşçinin daha önce işverenin ortağı bulunduğu işyerinde çalışması halinde dahi bu süreler bir bütün olarak kabul edilir¹⁰. Hatta bir işverenin İş Kanunu kapsamına giren işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin, aynı işverenin işyerlerinde İş Kanunu kapsamına girmeksizin geçirmiş buldukları süreler de hesaba katılır (İşK.54/1). Bununla beraber tüm çalışma süresi yıllık izin hesabında dahil olduğundan bu sürenin hesabında deneme süreleri de dahildir (İşK.53/1)¹¹.

Aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde yapılacak çalışmaların aralıksız olması zorunlu değildir. Ayrıca yürütülen işlerin farklılık arz etmesi birleştirmeye engel oluşturmaz¹². Aralıklı çalışmaların birleştirilebilmesi için her birinin yıllık izne hak kazandıracak şekilde sona ermesine gerek yoktur¹³. Bu dönemin kıdem tazminatı ödenerek tasfiye edilmiş olması hâlinde dahi yıllık izin hesabında dikkate alınır¹⁴. Bununla beraber bir yılın tamamlanmadığı süreler ile yıllık izin

⁴ Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat, s. 803; Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 344; Davacı, işyerine 1.4.1988 tarihinde girmiş bulunduğuna göre, 1992 yılı iznine 1.4.1993 tarihinde hak kazanması gerekir. Oysa davacı bu tarihten önce 25.1.1993 tarihinde işten ayrılmıştır. Bu durumda 1992 yılı izin ücretine hak kazanmadığı için bu isteğin reddine karar vermek gerekir (Y9HD., 28.2.1995, 16572/6007).

⁵ Sümer/Kayırgan, s. 140.

⁶ Davacının kurum kayıtlarına ve Haziran/2013 bordrosuna göre 20.06.2012-19.06.2013 tarihleri arasında sigortalı gösterildiği, davacının 365 günlük dönemin tamamında hizmet akdiyle çalıştığı, 20.06.2013 gününün 2. çalışma yılının ilk günü olacağı bu nedenle davacının bir yıllık kıdem süresini de doldurduğunun kabulünün gerektiği...(Y9HD., 01.12.2016, E. 2016/35788, K. 2016/21355).

⁷ Süzek, Sarper. *İş Hukuku*, 19. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2020, s. 851-852; Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 336; Sümer, *İş Hukuku*, s. 164; Ekmekçi/Yiğit, s. 451; Senyen-Kaplan, s. 410-411; Uşan/Erdoğan, s. 214.

⁸ Süzek, s. 849; Çil, Şahin. *İş Uyuşmazlıklarında Yargıtay Uygulamaları*, Yetkin Yayıncılık, Ankara, 2020, s. 193 (Yargıtay Uygulamaları); Çil, Şahin. *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları*, 8. Baskı, Yetkin Yayıncılık, Ankara, 2021, s. 1343 (İlke Kararları); Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat, s. 803-804; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 414; Sümer, *İş Hukuku*, s. 164; Ekmekçi/Yiğit, s. 450; Sümer/Kayırgan, s. 330.

⁹ Narmanlıoğlu, Ünal. *İş Hukuku*, Ferdi İş İlişkileri I, 5. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2014, s. 707-708; Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 337.

¹⁰ Tunçomağ/Centel, s. 180.

¹¹ Y9HD., 21.11.1989, 10143/10077; Ekmekçi/Yiğit, s. 450; Uşan/Erdoğan, s. 214.

¹² Ekonomi, s. 278; Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 337; Akyiğit, s. 424; Uşan/Erdoğan, s. 215.

¹³ Güven, Ercan/Aydın, Ufuk. *Bireysel İş Hukuku*, 6. Baskı, Nisan Kitabevi, Eskişehir-İstanbul, 2020, s. 465; Sümer/Kayırgan, s. 331; Akyiğit, s. 424.

¹⁴ Süzek, s. 850; Çil, *Yargıtay Uygulamaları*, s. 193.

hakkının kullandırıldığı aralıklı çalışmalar da yıllık izin hesabında bir bütün olarak kabul edilir¹⁵. Yargıtay'a göre de önceki çalışılan sürede bir yılı doldurmadığı için izne hak kazanılmayan süreler, işçinin aynı işverene ait işyeri ya da işyerlerindeki sonraki çalışmalarına eklenerek yıllık izin hakkı belirlenmelidir¹⁶. Aynı şekilde Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 7. Hukuk Dairesi de kesintili olarak gerçekleşen çalışmalarının toplamı üzerinden yıllık izin alacağıının belirlenmesi gerektiğine vurgu yapmıştır¹⁷.

İşçinin önceki çalışma süresinin işçinin emekliliği nedeniyle sona ermesi ve işçinin daha sonra tekrar aynı işyerinde çalışmaya başlaması hâlinde, yıllık izne hak kazanma açısından önceki ve sonraki çalışma süreleri toplanır. Yargıtay son dönemde verdiği kararlarda işçinin emekli olmasının ve kendisine kıdem tazminatı ödenmesinin yıllık izin yönünden sürelerin birleştirilmesine engel olmayacağını hüküm altına almıştır¹⁸.

Aralıklı çalışma hâlinde, çalışılan sürelerin toplanabilmesi için, işçinin daha önceki iş sözleşmelerinin İş Kanunu m. 25/II gereğince ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık nedeniyle sona ermiş bulunmasının bir önemi yoktur¹⁹. Başka bir deyişle kıdem tazminatında olduğu üzere aralıklı sürelerin birleştirilmesi için her çalışmanın kıdem tazminatına hak kazandıracak şekilde sona ermesi aranmaz. İşçinin aynı işveren yanında iki ayrı çalışmasının arasında uzunca bir zaman geçmiş olması nedeniyle önceki çalıştığı sürenin zamanaşımına uğradığı ileri sürülemez. Ayrıca aralıklı çalışmada yıllık izin hesabında, önceki çalışma döneminin zamanaşımına uğraması için önceki dönemin bitişi ve sonraki çalışma döneminin başlangıcı arasında beş yıllık zamanaşımı süresinin geçmesi gerekir²⁰.

İşçiye ücretsiz izin verilmesi iş sözleşmesinin askıya alınması sonucunu doğurur. Yargıtay'a göre, ücretsiz izinde geçen süreler hizmet süresine dâhil edilemez²¹. Aynı şekilde işçinin istirahatli iken geçirdiği sürelerin yalnızca bir defada bildirim sürelerini altı haftaya kadar olan kısmı kıdem hesabında dikkate alınır²². Örneğin dört yıl kıdemi bulunan ve altı ay istirahat

¹⁵ Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 337; Y22HD., 03.02.2020, E. 2017/27244, K. 2020/1374.

¹⁶ Y9HD., 12.11.2020, E. 2016/31297, K. 2020/15996.

¹⁷ Ankara BAM., 7. HD., 06.02.2018, E. 2017/2230, K. 2018/154; Sümer/Kayırgan, s. 333.

¹⁸ Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 337; Somut dosyada, davacının 15.11.2003-10.08.2012 ve 11.09.2012- 14.11.2014 tarihleri arasında iki dönem çalışması bulunmaktadır. Yıllık izin alacağı bakımından davacının her iki çalışma dönemi birleştirilmeli ve son çıplak ücret üzerinden izin alacağı hesaplanıp hüküm altına alınmalıdır. İzin alacağı yönünden her iki dönemin ayrı ayrı değerlendirilmesi ve bu yöntemle yapılan hesaplamaya itibar edilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir (Y9HD., 12.11.2020, E. 2016/31297, K. 2020/15996); önceki dönem için yıllık izin ödemesi yapılmasının da yıllık izin bakımından tasfiye anlamına geleceğine yönelik ayrıca bkz.: Çil, İlke Kararları, s. 1343.

¹⁹ Ekonomi, s. 278; Sümer/Kayırgan, s. 337.

²⁰ Y9HD., 21.12.2020, E. 2016/22429, K. 2020/19396; ..davacı, davalı iş yerinde iki dönem halinde çalışmış olup aralıklı çalışmalarda önceki dönem zaman aşımına uğramaz. Bu sebeple davacının her iki çalışma süresinin toplamı üzerinden yıllık izin ücreti hesaplanarak hüküm altına alınması gerekirken yanılığlı değerlendirme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır (Y22HD., 26.12.2019, E. 2019/8754, K. 2019/24584).

²¹ Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat, s. 807; Ekmekçi/Yiğit, s. 456; Sümer/Kayırgan, s. 149; ...davacının işe başlama tarihinin 08.09.2007 olarak tespit edilmesine rağmen hizmet süresinin hesabında 05.09.2007-02.09.2007 tarihlerinin esas alınması hatalıdır. Ayrıca dosyada mevcut ücretsiz izin talep formları incelendiğinde davacının ücretsiz izin kullandığı anlaşıldığından yapılacak hizmet süresi hesabında ilgili belgelerin dikkate alınmamış olması hatalıdır (Y9HD., 14.09.2020, E. 2016/22995, K. 2020/7474).

²² Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 413; Mahkemece davacının kıdem süresinin tespiti için dinlenen tanık beyanları ile davacı asilin beyanı dikkate alınarak davacının 01.01.2011-10.09.2013 tarihleri arasında çalışma yaptığı, ancak Yargıtay kararları ve fesih nedeni de gözetilerek kıdem tazminatına esasına dayanak hizmet süresinin 01/01/2011-04/12/2014 tarihleri arasında 3 yıl 11 ay 3 gün olduğu belirlenmiştir. Davalının dosya içerisine sunmuş olduğu belgelerden davacının 11.09.2013 ile 06.08.2010 tarihleri arasında raporlu olduğu, 07.08.2014 ile 30.11.2014 arasında ücretsiz izinli olduğu anlaşılmaktadır. Mahkemece davacının

raporu alan bir işçinin yıllık izne esas kıdemine doksan sekiz gün (sekiz hafta bildirim süresi + altı hafta) dikkate alınırken geri kalan süre kıdeme dahil edilmez.

İşyerinin değişik nedenlerle el değiştirmesi veya başkasına geçmesi hâlinde, bu işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin haklarında bir değişiklik olmaz²³. Bir diğer ifade ile işverenin şahsındaki değişiklikler de işçilerin yıllık ücretli izin haklarını etkilemez²⁴. Bu durumda yıllık ücretli izin ücretlerinden, aksine bir sözleşme olsa bile, yeni işveren sorumludur²⁵.

İş Kanunu, birtakım süreleri çalışılmış gibi kabul etmek suretiyle, söz konusu sürelerin, bir yıllık süreye (bekleme süresine) dâhil olduğunu hükme bağlamıştır ((İşK.55). İş Kanunu m. 55'te çalışmakta olduğu işyerinde zorlayıcı nedenler yüzünden işin aralıksız bir haftadan fazla tatil edilmesi sonucu olarak işçinin çalışmadan geçirdiği zamanın on beş günü (işçinin yeniden işe başlaması şartıyla) yıllık izin bakımından çalışılmış sayılmaktadır²⁶. Bu hüküm doğrultusunda, zorlayıcı nedenle işin yerine getirilememesi hâlinde, işçi bu nedene dayanarak iş sözleşmesini feshetmeyip zorlayıcı neden sona erdikten sonra işe devam etmişse bu sürelerin en fazla on beş günü yıllık izin için kıdeme dahil edilecektir²⁷. Diğer bir deyişle 3 yıl 11 ay 20 gün kıdemi bulunan bir işçi deprem nedeniyle işe devam edememesi nedeniyle iş sözleşmesini derhal feshederse kıdemi 3 yıl 11 ay 20 gün olarak dikkate alınır. Ancak deprem nedeniyle zarar gören işyerinin onarılmasını beklemiş ve tekrar işe devam etmişse zorlayıcı nedenle işe devam edilemeyen süreler için en fazla on beş gün yıllık izne esas kıdem için nazara alınır²⁸. Açıklananlar ışığında, zorlayıcı nedenlerle çalışılmayan günlerin ise sadece on beş günlük kısmı bekleme süresinin hesabında dikkate alınacağı belirtilmelidir. Bu hüküm uyarınca tekrar çalışmaya başlamak koşuluyla korona virüs nedeniyle işe gidilemeyen sürelerden on beş günlük kısım izin hesabında çalışılmış gibi kabul edilecektir²⁹. Sokağa çıkma yasaklarında geçen sürelerin her biri on beş günden az olduğundan her biri hizmet süresine dahil edilmelidir³⁰. Yukarıda da bahsedildiği üzere aralıklı olarak çalışılan bir yılın altındaki sürelerin yıllık izin hesabında dikkate alınacağı gibi aynı şekilde mevsimlik işçi olarak çalışmakta iken daimi kadroya geçirilen işçilerin yıllık izin hakları belirlenirken mevsimlik işçi olarak geçirilen bu süreler de nazara alınmalıdır³¹. Buna karşılık, grev ve lokavtta geçen süre³² ile Yargıtay tarafından da kabul edildiği üzere, toplu iş sözleşmesi ile

10.09.2013 tarihine kadar çalıştığı kabul edilmiş ise de davacının hizmet süresinin ihbar süresine 6 hafta eklenmek sureti ile hesaplanması durumunda davacının hizmet süresinin 04.12.2013 tarihine kadar 2 yıl 11 ay 3 gün hesaplanması gerekmekte....(Y9HD., 14.09.2020, E. 2016/21754, K. 2020/7636).

²³ Ekonomi, s. 279.

²⁴ Narmanlıoğlu, s. 707.

²⁵ Y9HD., 22.01.2020, E. 2016/27932, K. 2020/1074.

²⁶ Başbuğ/Yücel Bodur, s. 178.

²⁷ Y9HD., 01.12.2014, E. 2014/33984, K. 2014/36444.

²⁸ Çil, *İlke Kararları*, s.1350.

²⁹ Sümer/Kayırgan, s. 335.

³⁰ Kayırgan, Hasan. *Bireysel İş Hukukunda Zorunlu ve Zorlayıcı Nedenler*, 2. Baskı, Onikilevha Yayıncılık, İstanbul, 2021, s. 178 vd.; Sokağa çıkma yasakları içerisinde işverenin yönetim hakkına dayanarak bu günleri yıllık izinden sayıp sayamayacağına ilişkin olarak ayrıca bkz.: Çil, Şahin. *Koronavirüs Salgınının İş Hukukuna Etkileri*, Yetkin Yayıncılık, Ankara, 2020, s. 187 (Koronavirüs).

³¹ Güven/Aydın, s. 467; *Somut uyumsuzlukta ise davacının sulama işçisi olarak mevsimlik işçi statüsünde çalıştığı 15.01.2008 yılında sürekli işçi kadrosuna geçirildiği bu tarih ve sonrasına ilişkin olarak mevsimlik işçilikte geçen kıdemi de gözönünde bulundurularak yıllık izin ücreti alacağı hesaplanması gerekir* (Y9HD., 10.11.2020, E. 2017/18816, K. 2020/15494).

³² Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat, s. 808; Ancak davacının işyerindeki, grev nedeni ile 2007 yılında 44 gün grevde olduğu ve SSK kaydının da bu yıl 317 gün prim günü yatırıldığı anlaşılmaktadır. 44 gün grevde geçen ve kıdemden sayılmayan sürenin izne hak kazanma yönünden çalışılmış gibi sayılma olanağı yoktur. Bu süre çıkarıldığında davacı 20 yılı yerine 19 yıl karşılığı izne hak

kararlaştırılmış olsa dahi, ücreti peşin ödenen fesih bildirim süresi yıllık ücretli iznin hesabında çalışılmış gibi sayılmaz³³.

2. Yapılan İşin ve İşyerinin Niteliğinin Yıllık Ücretli İzne Elverişli Olması

İşçinin yıllık ücretli izin hakkından yararlanabilmesi için öncelikle işyerinin İş Kanunu kapsamı içerisinde olması gerekir³⁴. Niteliklerinden ötürü bir yıldan daha az süren kampanya işlerinde çalışanların yıllık ücretli izin hakları yoktur (İşK.53/3). Ayrıca süreksiz işlerde çalışan işçiler yıllık ücretli izin hakkından yararlanamazlar (İşK.10)³⁵. Yargıtay mevsimlik işlerde çalışma hâlinde yıllık izin hakkının bulunmadığına hükmetmekle birlikte yılın neredeyse tamamında –on bir ay ve üzerinde- çalışılması hâlinde yıllık izin hakkının bulunduğunu kabul etmektedir³⁶. Çalışmanın sadece yılın belirli bir döneminde sürdürüldüğü veya tüm yıl boyunca çalışılmakla birlikte çalışmanın yılın belirli dönemlerinde yoğunlaştığı işyerlerinde yapılan işler mevsimlik iş olarak tanımlanabilir³⁷. Bu kapsamda her aralıklı çalışmanın da mevsimlik iş olarak kabul edilemeyeceği bilinmelidir³⁸. Yapılan işin niteliği gereği sadece belirli bir döneme özgü olarak mı yapıldığı yoksa tarafların iradesi ile mi söz konusu çalışmanın belirli döneme özgü olduğu önem arz etmektedir.

kazanır. Davacının hesaplanan izin alacağı bir yıl karşılığıdır. Davacı işçi hesaplandığı gibi 540 gün değil, 512 gün izne hak kazanmıştır. 499 gün izin kullanmış, 13 gün için ise izin ücreti ödenmiştir. Davacının kullanmadığı ya da parasal karşılığı ödenmeyen izni bulunmamaktadır. Davanın reddi yerine yazılı gerekçe ile kabulü hatalıdır (Y9HD., 05.07.2013, E. 2011/12102, K. 2013/20593).

³³ Somut olayda ihbar tazminatı peşin ödenmek suretiyle hizmet akdi feshedildiğinden çalışılmayan ve anılan maddeye göre çalışılmış gibi sayılmayan ihbar önelinin yıllık ücretli izin hakkının tespitinde dikkate alınması olanağı bulunmamaktadır. Böyle olunca davacının yıllık izin ücreti ve toplu iş sözleşmesinde yıllık izne çıkarken ödenmesi kararlaştırılan başarı priminin reddedilmesi gerekirken anılan isteklerin hüküm altına alınmış bulunması hatalıdır (Y9HD., 30.1.2001, 16942/1519).

³⁴ Sümer/Kayırgan, s. 335; Urhanoglu, s. 76 vd.

³⁵ Davacının tüm süresinin yıllık ücretli izin ücretinde değerlendirilmesi için, aralıklı ve yılın belirli bölümlerinde yaptığı işin, mevsimlik iş olmadığı saptanması gerekir. Bu nedenle davacının anılan dönemlerdeki çalışması ile ilgili araştırma yapılarak, yaptığı işin mevsime bağlı olup olmadığı belirlenmelidir. Yaptığı iş yılın her döneminde yapılmakta ve mevsime bağlı bir iş değilse, aralıklı çalışma kabul edilmelidir. Aksi halde ise bu dönemler mevsimlik işte çalışma olacağından ve yıllık ücretli izin hesabında dikkate alınmayacağından, bu süreler dışında kalan çalışması ile ilgili kullanılmayan yıllık ücretli izinleri karşılığı ücret alacağı hüküm altına alınmalıdır (Y9HD., 14.4.2008, 11496/8311).

³⁶ Yıldız, Gaye Burcu. “Mevsimlik İş Sözleşmesi”, Legal İSGHD., C. 7, S. 25, 2010, s. 46, Ekmekçi/Yiğit, s. 458; Çil, Yargıtay Uygulamaları, s. 194; Çil, İlke Kararları, s. 1345; 4857 sayılı İş Kanununun 53. maddesinde mevsimlik işlerde yıllık izin hakkının doğmayacağı belirtilmiş ise de, yılın ne kadar bölümünde çalışılma halinde işin mevsimlik sayılacağı yönünde bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Bu durumda yılın tamamına yakın bir bölümünde çalışılması halinde işçiye dinlenme hakkının tanınması gerekmektedir. Somut olayda davacı işçi 1999 yılında (342 gün) yılın neredeyse tamamına yakın bir süre çalıştığında ilgili dönem yönünden yıllık izin ücret alacağına hak kazandığı yönündeki mahkeme kabulünde isabetsizlik yoktur. Bilirkişinin de tespit ettiği üzere otel olan davalı işyerinde davacı mevsimlik işçi olarak çalışmış sezon bitiminde iş akdi askıya alınmış, yeni sezonda yeniden başlatılmıştır. Davacının hizmet döküm cetveli incelendiğinde yıl içinde 11 ayı aşan çalışması da mevcut değildir. Bu durumda davacının mevsimlik işçi olduğu kabul edilerek şartları bulunmayan ücretli izin alacağının reddi gerekir (Y9HD., 11.11.2020, E. 2017/18983, K. 2020/15759).

³⁷ Bodur Yücel, Mehtap. “Mevsimlik İş Sözleşmesi ile Çalışanların Yıllık Ücretli İzin Hakları”, *İş ve Hayat Dergisi*, C. I, S. 1, 2015, s. 132-133; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 805-806; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 415; Narmanlıoğlu, s. 709; Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 341; Aktay/Arıcı/Senyen Kaplan, s. 266; Urhanoglu, s. 137; Sümer/Kayırgan, s. 336; Yıldız, s. 43.

³⁸ Çil, Yargıtay Uygulamaları, s. 194-195; Davacının okulda en son yemekhanede ve temizlikçi olarak çalıştığı anlaşılmaktadır. İş Kanun'un 7. maddesi anlamında mevsimlik iş değildir. Davacının çalışması aralıklı olduğu halde mevsimlik çalışma gibi değerlendirilerek yıllık ücretli izin alacağının reddi hatalıdır. Davacının kabul edilen tüm hizmet süresine göre 4857 sayılı İş Kanun'un yıllık ücretli izne yönelik maddelerine göre değerlendirilip izin süresi belirlenip kullanılmayan izinlerin ücretinin hüküm altına alınması gerekir (Y9HD., 05.10.2020, 2017/16775, K. 2020/10592).

İşçinin iş sözleşmesinin sona ermesi hâlinde kullanmadığı yıllık izinler karşılığı olarak ücretini isteyebilmesi için sözleşmenin nasıl ve kim tarafından sona erdirildiğinin önemi yoktur³⁹. Bu nedenle iş sözleşmesi ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışı nedeniyle feshedilen veya iş sözleşmesini usulsüz fesheden işçi de izin ücreti talep edebilir. Yıllık ücretli izin hakkı işçinin hizmet akdinin haklı veya haksız olarak son verilmesine bağlı olmayan haklardandır. Bu nedenle fesih hâlinde hak edilen ancak kullanılmayan izin ya da izinlere ait ücretin işçiye ödenmesi yasa gereğidir⁴⁰.

İş sözleşmesinin, belirli sürenin bitimiyle, tarafların anlaşmasıyla, geçersizlik veya işçinin ölümü nedeniyle sona ermesi sonucu değiştirmeyecek, işçi veya ölümü hâlinde hak sahipleri, ücretli izinden yararlandırılmayan sürelerle ilişkin ücreti talep edebileceklerdir.

III. Yıllık Ücretli İzin Alacağında İspat Yükü

İşçinin yıllık iznini kullanıp kullanmadığı konusunda çıkan uyuşmazlıkta, işçinin yıllık iznini kullandığını işveren ispatlamakla yükümlüdür⁴¹. Yargıtay'a göre, izin süresi için gerekli kayıt ve defterleri tanzim etmek işverenin görevidir⁴². Bu bakımdan izinlerin kullandırıldığına ispat yükü işverenin üzerindedir. İşverenin işçiye yıllık ücretli izin verildiğini, izin defteri veya yazılı belge niteliğindeki eşdeğer belgeler ile ispatlaması gerekir⁴³. İzin kullandırıldığına tanık beyanları ile ispatlanması ise mümkün değildir⁴⁴. Ankara Bölge Adliye Mahkemesi'ne göre Ramazan ayında çalışılmaması hukuken yıllık izin kullanıldığı anlamına da gelmez⁴⁵. Aynı şekilde işverenin işçinin hangi tarihte yıllık izin kullandığını da açık bir şekilde ispatlaması gerekir. Bunun yanında, yıllık izin defterinde hangi tarihte izin kullanıldığına yönelik bir bilgi bulunmaması hâlinde imza yeterli olmaz⁴⁶. Ancak bu belgenin mutlaka belirli bir formatta olması şart olmadığı belirtilmelidir⁴⁷.

A. Yıllık İzin Formları

İş Kanunu'nun 56. maddesinin son fıkrasında “İşveren, işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir izin kayıt belgesi tutmak zorundadır” ifadesinin yer aldığı görülmektedir.

³⁹ Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat, s. 816; Narmanlıoğlu, s. 719.

⁴⁰ Y9HD., 3.4.1997, 718/6629.

⁴¹ Aktay/Arıcı/Senyan Kaplan, s. 272; Urhanoglu, s. 258.

⁴² *Yıllık iznin kullandırıldığını ya da ücretinin ödendiğini ispat yükü işverendedir. Davalı, davacının bilgisayar sistemi üzerinden sisteme girip kullandığı izin bilgilerini sildiğini, savunmasında da ikrar ettiğini ileri sürmüştür. Davacının 29.04.2014 tarihli savunması incelendiğinde, isnad edilen eylemi kabul ettiğine dair beyanı olmadığı görülmektedir. Kaldı ki iznin kullanıldığına ispatı işçi imzasını içeren yıllık izin defteri gibi yazılı delille işverence ispatlanması gerektiğinden, işverence sunulan izin formları incelenerek kullanıldığı ispatlanan izin miktarının düşülüp bakiye izin ücret alacağına hükmedilmesinde de isabetsizlik yoktur (Ankara BAM., 7.HD., 16.01.2018 E. 2017/2068, K. 2018/26); (Sümer/Kayırgan, s. 338).*

⁴³ Güven/Aydın, s. 476; Akyiğit, s. 433.

⁴⁴ Sümer/Kayırgan, s. 338; Güven/Aydın, s. 476.

⁴⁵ *İspat yükümlülüğü davalı işverenlikte olan yıllık izinlerin kullanıma ilişkin dosyada mevcut yazılı belgelerden davacının 53 gün yıllık izin kullandığı sabittir. Ramazan ayında çalışılmaması hukuken yıllık iznin kullanıldığı anlamı taşımamakla bilirkişinin yıllık izin ücret alacağı hesaplamasında da usul ve yasaya aykırılık yoktur (Ankara BAM., 7. HD., 17.05.2017, E. 2017/772, K. 2017/1136); (Sümer/Kayırgan, s. 338).*

⁴⁶ *Davacının kıdemine göre 170 gün yıllık izin hakkı vardır. Davalı delili yıllık izin defteri fotokopisinde davacı adına atfen imzalar olsa da hangi tarihte ne kadar izin kullanıldığına dair başkaca hiç bir ibare yoktur. İzin kullanıldığı veya karşılığının ödendiği davalı tarafından kesin delille ispat edilemediğinden son çıplak ücret üzerinden hesaplanarak karşılığı ücrete hükmedilmesinde isabetsizlik yoktur (Ankara BAM., 7.HD., 17.05.2017, E. 2017/793, K. 2017/1132); (Sümer/Kayırgan, s. 338).*

⁴⁷ Ekmekçi/Yiğit, s. 473.

Buna göre, işverenin kural olarak kullanılan yıllık izinleri, yıllık izin defterine kaydetmesi gerekir. Ancak buna yönelik olarak ayrıca yıllık izin formları ile de yıllık izinlerin kullandırıldığı ispat edilebilir⁴⁸. Yıllık izin formunda işçinin hangi tarihler arasında izin kullandığı da açık bir şekilde ifade edilmelidir. Bu sayede borcu ortadan kaldıracı özelliğe sahip olmaktadır. Ayrıca Yargıtay'a göre yıllık izin formunda kalan hakkını ifade eden gün sayısı şeklinde bir ibarenin bulunması hâlinde daha önceki izinlerin kullandırıldığı kabul edilmelidir⁴⁹.

B. Yıllık İzin Talep Dilekçeleri

Yıllık izin talep dilekçesi mahiyeti itibariyle yıllık izin kullandırılmasına yönelik olarak işçinin işverene sunduğu bir dilekçe olduğundan talep dilekçesi işçinin imzasını içerse de tek başına iznin kullandırıldığını ispata yeterli görülmemektedir⁵⁰. Yargıtay'a göre salt yıllık izin talep dilekçesinin bulunması işçinin yıllık izin hakkını kullandığı anlamına gelmez. Yıllık izin talep dilekçesinin işçiye sorularak bu süre içerisinde izin kullanıp kullanmadığı belirlenmelidir⁵¹.

C. Puantaj Kayıtları veya Nöbet Çizelgesinde Yer Alan Kayıtlar

Yargıtay'a göre nöbet çizelgesi gibi kayıtlarda izin kullandırıldığına ilişkin bir kayıt mevcut ise bu kayıtlar da işçiye gösterilmeli ve açıklamasına göre işlem yapılmalıdır. Buradaki hareket noktası yıllık izin talep formunun bulunmamasına rağmen imza föyü veya nöbet çizelgesinde işçinin bu tarihte izinli olduğuna ilişkin bir kaydın mevcudiyetidir. Buna göre, imza föyü/nöbet çizelgesinde yıllık izin olarak kaydedilmesine rağmen yıllık izin talep formu olmayan dönemler, işçiye gösterilmeli ve işçinin açıklamasına göre yapılacak araştırma ve incelemeye göre nöbet çizelgesi/imza föyünde yıllık izin kullanımı olarak görünen günlerin yıllık izin olarak kullanılıp kullanılmadığı bakımından irdelenerek sonuca gidilmelidir⁵².

D. Bordrolardaki Kayıtlar

Bordrolarda izin ödemesi yapılması ve bordronun imzalı olması hâlinde izin kullandırıldığı varsayılmaktadır⁵³. Ayrıca imza bulunmayan bordrolarda yer alan izin ödemelerinin banka kanalıyla yapıldığı tespit edildiğinde bu ödemeler de geçerli kabul edilmektedir. Yargıtay burada da imzalı ücret bordrosunu özellikle yazılı delil olarak görmektedir. Bu bağlamda imzalı ücret

⁴⁸ Sümer/Kayırgan, s. 339; Davacının talep ettiği yıllık ücretli izin alacağı hesabı bakımından dava dilekçesinde kullandığını açıkladığı izin sürelerinin dikkate alınmasına karşın dosyaya sunulan "Yıllık İzin Takip Kartı" ve "Senelik İzin Formu" başlıklı belgelerdeki davacının kullanmış olduğu ücretli izinleri gösteren belgelerin değerlendirilmemesi de hatalıdır. Söz konusu belgelerin borcu ortadan kaldıracı özelliği de dikkate alınarak yıllık ücretli izin alacağı talebi bakımından dava dilekçesindeki açıklamalarla birlikte değerlendirilmesi gerekmektedir (Y9HD., 12.11.2020, E. 2017/17049, K. 2020/15981).

⁴⁹ Dosyaya, davacının yıllık izin kullanmayı talep ettiğine dair "yıllık izin formu" başlıklı bir kısım belgeler sunulmuştur. ...bahsi geçen belgelerde yazılı yıllık izin sürelerinin kullandırılıp kullandırılmadığı hususunda beyanının sorulması gereklidir. Mahkemece bu yönde bir işlem yapılmadan söz konusu yıllık izin talep formu mahiyetindeki belgelerin dikkate alınmaması hatalıdır. Ayrıca, işverence dosyaya sunulan, ocak 2009 tarihli davacı işçi imzalı belgede, 31/12/2008 tarihinden 2009 yılına devreden işçinin yıllık izninin ondört gün olduğu belirtilmiştir. Mahkemece, bu belgenin dikkate alınmaması da hatalıdır (Y22HD., 02.10.2018, E. 2018/13282, K. 2018/20832).

⁵⁰ Söz konusu izin belgesi, "Yıllık İzin Talep Dilekçesi" başlığı altında matbu olarak tanzim edilmiş olup, davacının 03.10.2011 ilâ 31.10.2011 tarihleri arasında ücretli izin kullanma talebini ihtiva etmektedir. Bu belge üzerinde davalı işverenin bir onayı da bulunmamaktadır. Davacının imza inkârı bulunmamakla birlikte bu belge tek başına iznin kullandırıldığını ispat için yeterli değildir. Mahkemece yapılacak iş, davacı asıldan bu izin belgesinde belirtilen tarih aralığında iznini kullanıp kullanmadığının sorulması ve sonucuna göre izin alacağının belirlenmesinden ibarettir (Y9HD., 06.10.2020, E. 2020/2101, K. 2020/10614).

⁵¹ Sümer/Kayırgan, s. 340-341.

⁵² Y9HD., 08.11.2018, E. 2018/8931, K. 2018/20031.

⁵³ Urhanoğlu, s. 260-261.

bordrosunda izin kullandırıldığına yönelik kayda ihtirazi kayıt koymadan imzalayan işçinin izin kullandığı nazara alınarak değerlendirme yapılmaktadır⁵⁴.

E. Yıllık Ücretli İzin Hakkının Kullandırılması Yerine İş Sözleşmesi Devam Ederken İzin Yerine Yapılan Ücret Ödemeleri

Kural olarak yıllık ücretli iznin, izin yılı içinde kullanılması gerekir. Ancak işçiye ve işyerine ait nedenler yüzünden, yıllık ücretli iznin, izin yılı içerisinde kullanılmamış olması, bu hakkın ortadan kalkmasına neden olmaz. İşçi bu durumda yıllık izin hakkını bir sonraki yıl içerisinde kullanabilir. Hemen belirtmek gerekir ki, işçinin yıllık izin hakkını, izin yılı içerisinde kullanamamasını gerektirecek haklı nedenler bulunmadan, işçi veya işveren tarafından yıllık izin sürelerinin biriktirilmesi veya gelecek izin yıllarındakilerle birleştirilmesi mümkün değildir. Bunun gibi, işçi, yıllık izin hakkından vazgeçmek suretiyle bunun yerine para talep edemez⁵⁵. Diğer bir deyişle iznin satılması ya da paraya tahvil edilmesi hukuken kabul edilemez⁵⁶.

Yıllık izin hakkı anayasal temeli olan bir dinlenme hakkıdır, işçinin iş sözleşmesinin devamı sırasında ücrete dönüşmez ve bu haktan vazgeçilemez. İşçinin iş sözleşmesinin devamı süresinde kullanmadığı yıllık izinlere ait ücreti istemesi mümkün değildir⁵⁷. Ancak işçinin iş sözleşmesinin devamı sırasında izin hakkının bulunduğu tespitini istemesinde hukuki menfaati vardır⁵⁸.

İş sözleşmesi devam ederken izin yerine ödenen tutarların fesih tarihindeki son ücret üzerinden hesaplanan yıllık izin alacağından mahsup edilmesi gerekir. Yargıtay'ın son kararlarında iş sözleşmesi devam ederken yapılan ödemeler avans niteliğinde görülmeyle ödeme tarihinden itibaren yasal faiziyle mahsup yoluna gidilmektedir⁵⁹. Yargıtay'a göre o dönemde hak kazanılan izin haklarına mahsup edilmesi de bozma nedeni sayılmalıdır⁶⁰.

⁵⁴ Yıllık izin ücreti hesaplanırken 2011 yılı temmuz ayı imzalı ücret bordrosunda yazılı 14 günlük yıllık izin tahakkukunun yıllık izin ücreti alacağından mahsubu gerekir (Y9HD., 25.09.2019, E. 2016/6276, K. 2019/16730).

⁵⁵ Urhanoglu, s. 177-178.

⁵⁶ Ekonomi, s. 291; Tunçomağ/Centel, s. 181; Narmanlıoğlu, s. 714; Güven/Aydın, s. 470; Akyiğit, s. 422.

⁵⁷ Sümer/Kayırgan, s. 343; Senyen Kaplan, s. 416; Akyiğit, s.427.

⁵⁸ Y9HD., 17.05.2004, E. 2003/23749, K. 2004/12114; Ekmekçi/Yiğit, s. 475.

⁵⁹ Hükme esas alınan bilirkişi raporunda, davacının 13 tam yıl çalışması karşılığı 230 gün izne hak kazandığı ve dosyadaki izin belgelerine göre toplam 80 gün izin kullandığı belirlenmesiyle bakiye 150 gün için izin ücreti alacağı hesaplanmıştır. Ancak davacıya her yıl Ağustos ayı bordrolarında "izin tutarı" adıyla tahakkuk ettirilen miktarlar hesaplamada dikkate alınmamıştır. Davacıya her yıl Ağustos ayında izin parası denilerek 30 günün karşılığı ödeme yapılmış ise de, o ay fiilen izin kullandırılmadığı bir anlamda izin avansı gibi ödeme yapıldığı görülmüştür. Davacının izni kullandırılmadığından ödeme karşılığı sürenin izin hakkından mahsubu söz konusu olamaz. Ancak ortada izin avansı niteliğinde bir ödeme bulunduğundan, bu miktarın ödeme tarihindeki kur üzerinden TL'ye çevrilerek ödeme tarihinden fesih tarihine kadar işleyecek yasal faiziyle birlikte mahkemeye hesaplanan izin ücreti alacağından mahsubu gerekir (Y9HD., 30.06.2020, E. 2019/2158, K. 2020/6678).

⁶⁰ Somut uyumsuzlukta; davacı iş ilişkisi devam ederken eldeki dava ile izin alacağını talep etmiştir. Bu alacağın dayanağı olan yıllık ücretli izin hakkı, iş ilişkisinin sona ermesi halinde izin ücretine dönüşmektedir. Bu bağlamda işçi, iş ilişkisi (sözleşmesi) devam ederken kullanmadığı yıllık izinlerinin ücretini dava yolu ile alamaz. Yukarıda da değinildiği üzere yıllık izin hakkı anayasal temeli olan bir dinlenme hakkı olup, işçinin iş sözleşmesinin devamı sırasında ücrete dönüşmez ve bu haktan vazgeçilemez. Velhasıl bu hakkın niteliğinden ve düzenleniş biçiminden kaynaklı olarak aksi yöndeki bireysel veya toplu iş sözleşmeleri düzenlemeleri de geçerli kabul edilemez (Y9HD., 24.11.2020, E. 2016/32079, K. 2020/16628).

F. Yıllık Ücretli İzin Alacağında Hakkaniyet İndirimi

Türk Borçlar Kanunu'nda yer alan işverenin yıllık izin süresinde indirim yapabilmesine imkân tanıyan hükmün⁶¹ aksine 4857 sayılı İş Kanunu'nda işverenin yıllık izin sürelerinden indirim yapabileceğine ilişkin düzenleme bulunmamaktadır. İş Kanunu'nda işçinin uğradığı hastalık veya kaza hâlinde devamsızlığın, İş Kanunu'nun 25/1,b alt bendinde öngörülen süreyi aşmayan kısmının yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılacağı düzenlenmiştir (İşK.55/1,a). İş Kanunu'ndaki konuya ilişkin açık düzenleme karşısında, Türk Borçlar Kanunu'nun 423. maddesi İş Kanunu'nun kapsamında yer alan işçiler bakımından uygulama alanı bulamaz. Yıllık izin süresinden varsayımsal (takdiri) bir indirim (hakkaniyet indirimi) yapılması mümkün değildir⁶².

Görülmekte olan birçok davada işçi hiç izin kullanmadığını beyan etmektedir. Kimi zaman da yazılı delil sunamayan işveren, kullandırmış olduğu ve kayıt altına almadığı izin ücretlerini tekrar ödemek zorunda bırakılmaktadır. Yargıtay'a göre de uzun süre ara vermeden bir işçinin izin kullanmadan çalışması olağan hayat tecrübelerine aykırılık teşkil eder. Bu nedenle mahkeme tarafından işçinin çağırılıp bu sürede izin kullanıp kullanmadığının sorularak davayı aydınlatma ödevi yerine getirilmelidir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin içtihat farklılıklarının görüşülmesi konulu, Eylül 2020 tarihli yazının 6. bölümünde;

“İşçinin uzun süre yıllık izin kullandırılmadığı iddiaları karşısında 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 31. maddesinde öngörülen davayı aydınlatma ödevi çerçevesinde hâkimin davacı işçiyi bizzat dinleyerek çalışma ve dinlenme süreleri konusunu açıklığa kavuşturması gerekir. Dairemizce uzun süre kavramı beş yıl ve daha fazla süre olarak değerlendirilmiş olup, kullandırılmadığı iddia edilen izin süresinin toplamda beş yıllık veya daha fazla olması halinde anılan hüküm çerçevesinde uygulama yapılmalıdır.”

şeklinde ifadeye yer verilerek uzun süre ifadesinden en az 5 yıl kıdemın anlaşılması gerekir⁶³. Kanımızca, Yargıtay burada 7036 sayılı Kanun ile yıllık izin alacağında zamanaşımının 5 yıl olduğundan hareket ederek uzun süre kavramının da 5 yıl olarak kabul edilmesi gerektiği sonucuna ulaşmıştır⁶⁴. İşçinin ifadesine başvurulmuş ve işçi hiç yıllık izin kullanmadığı yönünde

⁶¹ “İşçi, bir hizmet yılı içinde kendi kusuruyla toplam bir aydan daha uzun bir süreyle hizmeti yerine getirmediği takdirde işveren, çalışılmayan her tam ay için, yıllık ücretli izin süresinden bir gün indirim yapabilir. İşçi, bir hizmet yılı içinde kendi kusuru olmaksızın hastalık, kaza, yasal bir yükümlülüğün veya kamu görevinin yerine getirilmesi gibi kişiliğine bağlı sebeplerle en çok üç ay süreyle işgörme edimini yerine getiremediği takdirde, işveren yıllık ücretli izin süresinden indirim yapamaz. İşveren, gebelik ve doğum yapma sebebiyle işgörme edimini en çok üç ay süreyle yerine getiremeyen kadın işçinin yıllık ücretli izin süresinden indirim yapamaz. Hizmet veya toplu iş sözleşmeleriyle, işçinin aleyhine hüküm doğuracak şekilde, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerine aykırı düzenleme yapılamaz.” (TBK.423).

⁶² Öncelikle yıllık ücretli izin alacaklarından hiçbir zaman hakkaniyet indirimi yapılamaz. Mahkemece yıllık ücretli izin alacağından %30 hakkaniyet indirimi yapılması hatalıdır (Y9HD., 04.11.2020, E. 2016/30239, K. 2020/14747).

⁶³ Ekmekçi/Yiğit, s. 475; Sümer/Kayırgan, s. 345-346.

⁶⁴ Somut olayda davacı vekili davacının yıllık izin haklarının kullandırılmadığını iddia etmiş, Mahkemece, davacının toplam hizmet süresince 9 yıllık dönemde hiç izin kullanmadığı kabul edilerek yıllık ücretli izin alacağı hüküm altına alınmıştır. Davacının 9 yıllık çalışma süresi boyunca hiç yıllık izin kullanmaması hayatın olağan akışına terstir. Mahkemece, davacının davayı somutlaştırma yükü (HMK m.194), hakimin de davayı aydınlatma yükümlülüğü (HMK m. 31) bulunduğu göz önüne alınarak, davacının beyanı alınmalı, bundan sonra tüm deliller birlikte değerlendirilip, oluşacak sonuca göre karar verilmelidir (Y9HD., 13.04.2021, E. 2021/3110, K. 2021/8070); Somut olayda davacı vekili süre belirtmeksizin davacının yıllık izin haklarının kullandırılmadığını iddia

beyanda bulunmuş ise bu takdirde tüm süre nazara alınarak hesaplama yapılması gerektiğine hükmedilmiştir⁶⁵.

IV. Yıllık Ücretli İzin Alacağıın Hesaplanması

A. Süre Yönünden

İş Kanunu'nda işçinin kıdemine göre değişen yıllık ücretli izin süreleri belirlenmiştir. Ancak kanunda öngörülen yıllık izin süreleri asgari sürelerdir. Bu nedenle, toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kanunda yer alan sürelerin üstünde, yıllık ücretli izin süreleri saptanabilir. İşçinin kanunda öngörülen yıllık ücretli izin sürelerinin hangisinden yararlanabileceği hususu, işçinin yıllık ücretli izni kullandığı tarihteki değil; yıllık ücretli izine hak kazandığı tarihteki kıdemi esas alınarak belirlenir.

Kanunda öngörülen yıllık ücretli izin süreleri şunlardır;

- Hizmet süresi bir yıldan beş yıla kadar olanlara yılda 14 gün;
- Beş yıldan fazla ve on beş yıldan az olanlara yılda 20 gün;
- On beş yıl ve daha fazla olanlara yılda 26 gün

Yıllık ücretli izin verilir.

Ancak on sekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle, elli veya daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz⁶⁶. Yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri dörder gün arttırılarak uygulanır (İşK.53/4,5).

Elli yaş ve üstü işçilerin hakkı belirlenirken elli yaşını tamamladığı yıl itibariyle yirmi günden az izin verilemeyeceği dikkate alınmalıdır⁶⁷. Buna göre çalıştığı 3. yılda elli yaşını tamamlayan bir işçi üçüncü yıldan itibaren yirmi günlük izne hak kazanacaktır. Birinci ve ikinci yıllar için ise yirmi günlük izin alacağı hesaplanamaz⁶⁸.

etmiştir. Mahkemece, davacının toplam hizmet süresince 5 yıllık dönemde hiç izin kullanmadığı kabul edilerek yıllık ücretli izin alacağı hüküm altına alınmıştır. Mahkemece, davacının davayı somutlaştırma yükü (6100 sayılı Kanun m.194), hâkimin de davayı aydınlatma yükümlülüğü (6100 sayılı Kanun m. 31) bulunduğu göz önüne alınarak, davacının 5 yıllık çalışma süresi boyunca hiç izin kullanmaması hayatın olağan akışına ters olduğundan, bu hususta davacının beyanı alındıktan sonra tüm deliller birlikte değerlendirilip sonucuna göre karar verilmesi gerekir...(Y9HD., 28.01.2021, E. 2020/4795, K. 2021/2729).

⁶⁵ Somut olayda, bozma kararı sonrasında beyanı alınan davacı, çalıştığı 14 yıl boyunca hiç yıllık izin kullanmadığını belirtmiştir. Mahkemece, dinlenen davacı tanıklarının davacının yıllık izinlerini kullandığını beyan ettikleri, tanıkların lehine tanıklık yaptıkları tarafla ilgili beyanlarının nazara alınması gerektiği ve davacının hizmet süresi itibari ile hiç yıllık izin kullanmadan çalışmış olmasının mümkün olmayacağı değerlendirilerek davacının yıllık izin ücreti alacağıın reddine karar verilmiştir. Ancak yıllık izinlerin kullandırıldığı noktasında ispat yükü işverene aittir. İşveren yıllık izinlerin kullandırıldığını imzalı izin defteri veya eşdeğer bir belge ile kanıtlamalıdır. Dosya kapsamı nazara alındığında, davalı tarafından davacının yıllık izinlerini kullandığı hususunun kanıtlanamadığı anlaşılmalı salt davacı tanık beyanlarından hareketle davacının yıllık izin ücreti alacağıın reddine karar verilmesi hatalı... (Y9HD., 05.04.2021, E. 2021/3421, K. 2021/7589).

⁶⁶ *Davacı 08.01.1962 doğumlu olup, işe başladığı 11/01/2012 tarihi itibari ile elli yaşın üzerindedir. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda hak kazandığı yıllık izin ücret alacağıın 14 günlük ücreti tutarında hesaplanması hatalıdır (Ankara BAM., 7. HD., 16.01.2017, E. 2017/73, K. 2017/66); (Sümer/Kayırgan, s. 348).*

⁶⁷ Ekmekçi/Yiğit, s. 461; Sümer/Kayırgan, s. 348.

⁶⁸ *Dosya içeriğine göre, davacı işçi 11.06.1960 doğumlu olup, davalı işyerinde 16.10.2004 tarihinde çalışmaya başlamış ve kesintili olarak 02.09.2013 tarihine kadar çalışarak toplamda 8 yıl 10 ay 20 gün çalışmıştır. 4857 sayılı İş Kanununun 53. maddesi hükmüne göre, davacı işçi ilk 5 yıllık çalışması için yıllık 14 günden 70 gün, sonraki 3 yıllık çalışması için ise yıllık 20 günden 60 gün olmak üzere toplam 130 gün ücretli izne hak kazanmıştır. Davacının doğum tarihine göre 50 yaşını doldurduğu gözetildiğinde davacı*

4857 sayılı İş Kanunu'nun aksine 1475 sayılı İş Kanunu'nda yıllık izin süreleri farklı düzenlenmiştir. Buna göre m. 49 uyarınca hizmet süresi:

Bir yıldan beş yıla kadar olanlara yılda 12 gün,

Beş yıldan fazla ve on beş yıldan az olanlara yılda 18 gün,

On beş yıl ve daha fazla olanlara yılda 24 gün,

Ancak on sekiz ve daha küçük yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin on sekiz günden az olamaz. Bu bakımdan işçinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girdiği 01.06.2003 tarihinden önce hak kazandığı yıllık izinler bakımından 1475 sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanır⁶⁹. Bunun yanında, işçinin çalıştığı işyerinde toplu iş sözleşmesi akdedilmiş ve bu sözleşmeden yararlandığı anlaşılmakta ise toplu iş sözleşmesi hükümleri de dikkate alınarak değerlendirme yapılmalıdır⁷⁰.

Bu sürelerin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz⁷¹ (İŞK.56/5). Buna göre iki hafta izin alan bir işçinin on iki gün izin hakkını kullandığı kabul edilmelidir⁷².

İşçi bir tam yıl çalışmakla yıllık izne hak kazanır. Ardından da geçen her tam yıl nazara alınarak yıllık izin hakkı belirlenir. Buna karşın, arta kalan dönem için kıdem tazminatının aksine yıllık izin alacağı için hesaplama yapılamaz. Kıstelyevm esası, yıllık izin alacağına uygulanamaz⁷³. Diğer bir deyişle, kalan 10 aylık sürenin oranlanması suretiyle on iki gün gibi izin

işçinin 50 yaşını doldurduktan sonra geçen 6 yıl için yıllık 20 gün ücretli izne hak kazandığı şeklindeki tespiti yerinde değildir. Bu nedenle, davacının hak ettiği ücretli izin süresinin 130 gün yerine 148 gün olarak belirlenmesi hatalı olup, karar bu yönü ile bozmayı gerektirmiştir (Y9HD., 27.04.2021, E. 2021/4278, K. 2021/8550).

⁶⁹ ÇİL, Yargıtay Uygulamaları, s.199; Somut uyumsuzlukta; davacı, davalıya ait işyerinde 15.02.1989-14.04.2017 tarihleri arasında 28 yıl 2 ay süre ile çalışmıştır. Mahkemece davacının yıllık ücretli izin alacağına esas izin günlerinin tamamı 4857 sayılı Yasaya göre ve fazladan belirlenmiştir. Oysa ki davacının çalışmasının bir kısmı 1475 sayılı Yasanın yürürlükte olduğu dönemde geçmiştir. Davacının çalıştığı süreler itibari ile 588 gün yıllık ücretli izin hakkı olduğu halde mahkemece çalışmanın tamamının 4857 sayılı Yasanın yürürlükte olduğu dönemde geçtiği kabul edilerek 614 gün yıllık ücretli izin hakkı bulunduğundan hareketle dava konusu alacağına hükmedilmesi isabetsizdir (Y9HD., 06.04.2021, E. 2021/423, K. 2021/7662).

⁷⁰ Somut olayda, davacının Yol-İş Sendikasına 31.12.1988 tarihinde üye olduğu, 02.02.2001 tarihinde kadrolu olarak çalışmaya devam ettiği, davalı idare ile davacının da üyesi bulunduğu Yol-İş Sendikası arasında bağutlu Toplu İş Sözleşmelerinin 32. maddesinde düzenlendiği anlaşılan yıllık ücretli izin hakkına ilişkin maddeye göre 1 yıldan 5 yıla (dahil) kadar olanlara 22 iş günü, 5 yıldan fazla 10 yıldan az olanlara 28 iş günü, 10 yıl ve daha fazla olanlara 30 iş günü yıllık ücretli izin verileceğinin yazılı olduğu görülmüştür. Geçici 4. maddesinde ise 29.10.2000 tarihi ile geçici işçilikten daimi işçiliğe geçen işçilerin geçmiş parçalı hizmetleri yıllık ücretli izin hesabında dikkate alınır, ancak önceki parçalı hizmetleri için yıllık ücretli izin hakları doğmaz hükmüne yer verildiği görülmektedir. Mahkemece davacının yıllık izin hakkının 1984 yılı, 1999 yılı ve 2000 yılı için kabul edildiği ancak her yıl için 22 işgünü üzerinden hesaplama yapıldığı görülmüştür. Ancak Mahkemece, davacının izin hakları hesaplanırken, daimi kadroya geçmeden önceki geçmiş parçalı hizmet sürelerinin de toplanarak, toplu iş sözleşmesinde belirtilen süreler esas alınarak davacının yıllık izin süresinin yeniden belirlenmesi gerekmektedir (Y9HD., 07.10.2020, E. 2020/6047, K. 2020/11072).

⁷¹ EKMEKÇİ/YİĞİT, s.461; Somut uyumsuzlukta, yıllık izin defterindeki yıllık izin tarih aralıklarına denk gelen hafta tatili ve ulusal bayram genel tatil günleri gözetilmemiştir (Y9HD., 28.09.2020, E. 2016/24535, K. 2020/9478).

⁷² ÇİL, İlke Kararları, s.1349; Somut uyumsuzlukta, davacı yukarıda zikredilen tanık olarak dinlendiği yeminli beyanında yıllık 1 hafta olarak yıllık izin kullandıklarını beyan ettiğinden toplam çalışma süresine göre 2 yıllık 28 gün yıllık izin hakkının bulunduğu, hafta tatili düşülerek 6x2=12 gün olarak yıllık izin kullandığı, bakiye 16 gün yıllık izin hakkının bulunduğu gözetilerek hesaplama yapılması gerekir (Y9HD., 06.10.2020, E. 2016/25585, K. 2020/10638).

⁷³ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 803; Süzek, s. 855; Narmanlioğlu, s. 704; Urhanoğlu, s. 79; Sümer/Kayırgan, s. 348; Alman ve İsviçre Hukuklarında aksine uygulamanın bulunduğuna ilişkin bkz.: Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 336.

hakkına sahip olabilmesi de kabul edilemez⁷⁴. Aynı şekilde örneğin üç yıl altı ay kıdemi bulunan bir işçinin kırk dokuz gün izin alacağı bulunduğu şekilde bir sonuca gidilemez. Ayrıca kesirli kısmın tam sayıya tamamlanması uygulaması da bulunmamaktadır. Üç yıl iki ay kıdemi bulunan bir işçi ile üç yıl on bir ay kıdemi bulunan bir işçinin de yıllık izin hakkı kırk iki gün olarak belirlenmelidir. Bu doğrultuda üç yıl on bir ay kıdemi bulunan işçinin yıllık izin bakımından dört yıl olarak kabul edilebilmesi de mümkün değildir⁷⁵.

İş Kanunu'nda belirlenen süreler asgari olup işveren tarafından kanunda öngörülenden daha fazla süre ile izin hakkı tanınabilir. Bu şekilde izin hakkının fazladan kullanılması işveren lehine bir alacak hakkı doğurmaz. Gerçekten Yargıtay, işçinin iki yıl kıdemi karşılığında yıllık ücretli izin hakkının yirmi sekiz gün olduğu, ancak otuz dört gün izin kullandığı, dolayısıyla hak ettiği yıllık izin süresini altı gün aştığı, bu durumda davacı işverenin davalı işçiden altı günlük yıllık izin ücreti almaya hak kazandığı yönündeki yerel mahkeme kararını bozmuş ve haklı olarak işverenin bu yönde bir talebinin mümkün olmadığını vurgulamıştır⁷⁶.

İşçi hak kazandığı yıllık ücretli izin hakkını ne zaman kullanacağını tek taraflı olarak belirleyebilme yetkisine sahip değildir⁷⁷. İşçi, izin kullanma tarihini kendiliğinden belirleyemez ve dilediği zaman iznini kullanamaz⁷⁸. Bunu belirleme yetkisi yönetim hakkı çerçevesinde işverene aittir⁷⁹. İşçinin izin kullanmak istediği zamanı işverene bildirmesi ve izin tarihlerinin belirlenmesi Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinde⁸⁰ ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. İşveren izin tarihinin tespitinde işçinin talebini dikkate alır, ancak işçinin istediği tarih ile de bağlı değildir⁸¹. İşçinin yıllık ücretli izin isteği kabul edilmeden işyerinden ayrılması hâlinde devamsızlığa ilişkin hükümler uygulama alanı bulur. Yargıtay da işçinin tek taraflı olarak izne çıkma tarihini belirleyip işten ayrılması hâlinde iş sözleşmesinin devamsızlık hükümleri çerçevesinde işveren tarafından feshedilebileceği görüşündedir⁸².

⁷⁴ Dosya içeriğine göre; davacı işçi davalı işyerinde toplamda 8 yıl 11 ay 15 gün çalışmış olup buna göre hak ettiği yıllık ücretli izin dönemi 8'dir. Bir başka anlatımla, 1 tam yıl içermediği için, 11 ay 15 günlük çalışma dönemi bakımından, yeni bir ücretli izin alacak hakkı doğmayacaktır. Buna göre davacının davalı işyerinde hak ettiği ücretli izin süresi, mülga 1475 sayılı Kanun gereğince ilk yıl için oniki gün, 4857 sayılı Kanun dönemine ilişkin olarak takip eden çalışma döneminde ise, sonraki dört yıl için ondört gün, son üç yıl için de yirmişer gün olmak üzere toplamda 128 gündür. Hal böyle iken bilirkişi raporunda davacının, 1 yılın altında olan 11 ay 15 günlük çalışma dönemi için de 19 gün ücretli izne hak kazanacağı mütalaa edilerek, yıllık ücretli izin süresinin 147 gün olarak belirlenmesi de hatalı olmuştur (Y9HD., 27.04.2021, E. 2021/4613, K. 2021/8556).

⁷⁵ ÇİL, İlke Kararları, s.1344; Somut olayda dava konusu yıllık ücretli izin alacağına ilişkin olarak davacının 15.11.2003-28.02.2014 tarihleri arası 10 yıl 3 ay 14 gün süreyle çalıştığı gözetilmeksizin 11 yıl çalıştığı kabulü ile yıllık ücretli izin alacağının hesaplanması isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir (Y9HD., 09.03.2021, E. 2020/2604, K. 2021/5842).

⁷⁶ İşverenin işçiye kullandığı yıllık ücretli izin hak edilenden fazla olduğu öne sürülerek karşılığında parasal iade talep etmenin yasal bir dayanağı yoktur. Bu nedenle davacı karşı davalı işverenin davalı karşı davacı işçiye fazladan kullandığı 6 gün için talep ettiği alacağın reddi gerekir (Y9HD., 14.10.2020, E. 2016/26145, K. 2020/11957).

⁷⁷ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 419; Ekmekçi/Yiğit, s. 464; Urhanoglu, s. 184.

⁷⁸ Ekonomi, s. 292.

⁷⁹ Akyiğit, s. 429; Y9HD., 28.01.2016, E. 2014/27000, K. 2016/2328; Uşan/Erdoğan, s. 218; Çil, Koronavirüs, s. 120.

⁸⁰ RG., S. 25391, 03.03.2004.

⁸¹ Narmanlıoğlu, s. 715; Senyen-Kaplan, s. 416; Güven/Aydın, s. 473.

⁸² O gün davacı işyerine gelmiş de, izin istemiş fakat eski devamsızlıkları da dikkate alınarak izin verilmemiştir. Davacının izin dilekçesini bırakıp gitmesi de kendisine izin verileceği anlamına gelmez. (Y9HD., 04.4.1991, 14393/7202); İzin isteği de yönetmeliğe göre 1 ay öncesinden talep edilmemiştir. Bu şekilde işçinin izin talebinin karşılanması noktasında işverene yeterli süre tanınmamıştır (Y9HD., 20.6.2006, 15954/17843).

İş Kanunu m. 56 uyarınca yıllık izinlerin bölünemeyeceği kuralı mevcut ise de Yargıtay'a göre yıllık izin hakkının kanuna aykırı olarak bölünerek kullandırılması hâlinde yıllık izin kullanılmamış sayılması gibi bir durum söz konusu olmaz⁸³. Dolayısıyla yılda beş, sekiz ya da üç gün şeklinde kullandırılan izinler de geçerli sayılmaktadır⁸⁴.

Çalışılmayan Cumartesi günlerinin, çalışılmış gibi sayılacağına ilişkin kanunda açık bir hüküm bulunmamaktadır. Bu bağlamda çalışılmayan Cumartesi günlerinin yıllık ücretli izin hakkının tespiti bakımından nasıl değerlendirileceği hususu içtihat farklılıklarını giderilmesi konulu Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından açıklığa kavuşturulmuştur: Yargıtay 9. Hukuk Dairesine göre bireysel veya toplu iş sözleşmeleriyle Cumartesi ve Pazar günleri hafta tatili günü olarak belirlenmişse, İş Kanunu'nun 56/5. maddesi gereği her iki gün yıllık izin sürelerinden sayılmaz. Başka bir anlatımla yıllık izin kullanma dönemi içindeki Cumartesi ve Pazar günleri kullanılan izin süresinden düşülür. Ancak bireysel veya toplu iş sözleşmesinde hafta tatiline eklenen bu Cumartesi gününün yıllık izin hesabında iş günü olarak sayılacağı veya izin süresinden düşülmeyeceği şeklinde açık bir kural mevcutsa, bu hüküm geçerli sayılmalı ve İş Kanunu'nun 56/5. maddesi gereği sadece yıllık izne rastlayan Pazar günleri izin süresinden düşülmelidir. Aksi takdirde Cumartesi günlerinin yıllık izinden sayılması mümkün olmayacaktır⁸⁵. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi tarafından verilen kararda cumartesi günleri her ne kadar tatil olarak uygulansa da iş günü olarak kabul edilmesi gerektiğine hükmedilmiş ise de gerekçe kısmında taraflar arasında akdedilen protokolde yıllık ücretli izin hakkı kullanılırken cumartesi gününün iş günü olarak sayılacağı hükmü vurgulanmıştır⁸⁶. Aynı daire tarafından 19.04.2018 tarihli kararında ise toplu iş sözleşmesinde Cumartesi günü açıkça hafta tatili olarak düzenlenmemişse bu takdirde cumartesi gününü iş günü sayılması gerektiği ifade edilmiştir⁸⁷. Doktrinde İş Kanunu'nda akdi tatil olarak öngörülen günlerin de iş günü olduğu kabul edilmiş⁸⁸ ve buna göre de işçilerin günlük çalışma süreleri belirlenirken Cumartesi günü çalıştırılmamaları hâlinde bu günler iş günü olarak dikkate alınarak yıllık izin yönünden çalışılmış gibi sayılması gerektiği savunulmuştur⁸⁹. Ancak toplu iş sözleşmesine uygun olarak pazartesi cuma günleri arasında beş gün izin alan bir işçinin cumartesi ve pazar günleri yıllık izinden sayılmaz iken on beş gün izin alan bir işçinin cumartesi günlerini yıllık izinden kabul etmek pratik anlamda da hakkaniyetsiz sonuçlar doğurur. Bu hal de işçiyi izin hakkını bölerek kullanmaya teşvik eder ki bu durum kanunun sistematığına aykırılık oluşturacağından çalışılmayan cumartesi gününün işyeri uygulaması ile hafta tatili olarak kabul edildiği nazara alınarak her hâlükârda yıllık izinden sayılamayacağı kanısındayız. Dolayısıyla işçinin izin kullanmadığı takdirde çalışması gereken günler iş günü olarak kabul edilmelidir.

Gaziantep Bölge Adliye Mahkemesi de 2020 yılında vermiş olduğu E. 2019/2145, K. 2020/420 ilamda cumartesi gününün hafta tatili olarak düzenlendiği ve yıllık izin hakkı

⁸³ Ekmekçi/Yiğit, s. 467; Çil, *Yargıtay Uygulamaları*, s. 197.

⁸⁴ Çil, *İlke Kararları*, s. 1348.

⁸⁵ *İşyerinde normalde cumartesi günleri çalışılması veya çalışılmaması işverenin yönetim hakkından kaynaklanmakta olup eğer bireysel veya toplu iş sözleşmesinde cumartesi gününün açıkça hafta tatili (akdi tatil) olduğu düzenlenmemişse o gününün işgünü sayılması gerektiği, davalı işyerinde ise haftanın 6 gününün iş günü, 1 gününün hafta tatili olduğunun Bölge Adliye Mahkemesi'nce kabulü isabetlidir* (Y9HD., 27.04.2021, E.2021/4319, K. 2021/8573).

⁸⁶ Y22HD., 18.10.2018, E. 2018/9873, K. 2018/22569.

⁸⁷ Y22HD., 19.04.2018, E. 2017/12413, K. 2018/9057.

⁸⁸ Senyen Kaplan, s. 413.

⁸⁹ Ekonomi, s. 282; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 809-810; Güven/Aydın, s. 469.

bakımından da iş günü sayılacağına ilişkin açık hüküm bulunmadığından toplu iş sözleşmesine göre yıllık izin hakkının kullandırılması bakımından cumartesi gününü iş günü olarak kabul etmemiş ve yıllık izin hakkı hesabında bu günün dikkate alınamayacağına hükmetmiştir⁹⁰.

B. Ücret Yönünden

Yıllık ücretli izin ücretinin hesabında, asıl (temel) ücret esas alınır. Bu nedenle, fazla çalışma karşılığı olarak alınan ücretler, primler ve sosyal yardımlar, ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri için verilen ücretler, yıllık ücretli izin ücretinin hesabında dikkate alınmaz. Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin 21. maddesi uyarınca izin ücretinin belirlenmesinde; fazla çalışma karşılığı alınacak ücretler, primler, sosyal yardımlar ve işyerinin devamlı işçisi olup, normal saatler dışında hazırlama, tamamlama, temizleme işlerinde çalışan işçilerin bu işler için aldıkları ücretler hesaba katılmayacağı ifade edilerek yıllık ücretli izin alacağının çıplak ücret üzerinden hesaplanacağı vurgulanmıştır⁹¹.

Yıllık ücretli izin hakkından yararlanabilmek için işçinin bağlı olduğu ücret sisteminin bir önemi yoktur. Bir diğer ifade ile yıllık ücretli izne hak kazanabilmek için zaman esasına göre çalışma zorunlu değildir. Zaman esasına göre çalışanların yanı sıra, verime göre ücret ve yüzde usulü ücret esaslarına göre çalışan işçiler de yıllık ücretli izne hak kazanırlar. Ancak yıllık ücretli izin ücretinin belirlenmesi, ücret türlerine göre farklılık gösterir. Günlük ücret ile çalışan işçilerde yıllık ücretli izin ücreti, günlük ücret ile izin süresinin çarpımı suretiyle bulunur. Saat başına ücret alan işçiler açısından ise günlük ücret, saat ücretinin yedi buçuk ile çarpılması sonucu tespit edilir. Bu ücretin izin süresi ile çarpımı ile de yıllık ücretli izin ücreti belirlenir.

Yıllık ücretli izin süresine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri, yıllık izin ücreti dışında ayrıca işçiye ödenir (İşK.57/son).

İşçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık ücretli izin süresi için ücreti iş sözleşmesinin işveren veya işçi tarafından feshedilmesi hâlinde sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir⁹² (İşK.59). Kullandırılmayan yıllık ücretli izin paraları ilgili olduğu yıllara ilişkin ücretler üzerinden değil, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihteki ücret üzerinden hesaplanmalıdır⁹³.

⁹⁰ Sümer/Kayırgan, s. 349-350.

⁹¹ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 815; Süzek, s. 859; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 420-421; Akyiğit, s. 437; Çil, *Yargıtay Uygulamaları*, s. 198; *Somut olayda, davacının izin ücreti alacağı çıplak brüt ücret üzerinden hesaplanması gerekirken giydirilmiş brüt ücreti üzerinden hesaplanarak hüküm altına alındığı anlaşılmaktadır* (Y22HD., 12.05.2016, E. 2016/11224, K. 2016/14541).

⁹² *Yıllık izin alacağı fesihle muaccel olup çalışırken ücrete dönüşmeyeceğinden davacının naklinden önce doğan bir borçtan söz edilemeyecektir. Davacının davalı ile imzaladığı iş sözleşmesi sonrası 13/02/2015 tarihinde çalışırken emekli olduğu anlaşılma davalı son işveren olduğundan tüm yıllık izin alacaklarından sorumludur* (Gaziantep BAM., 7. HD., 09.03.2017, E. 2017/381, K. 2017/316) (Sümer/Kayırgan, s. 352).

⁹³ Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s. 272; Sümer, *İş Hukuku*, s. 168; Urhanoglu, s. 140; Uşan/Erdoğan, s. 219; Çil, *Yargıtay Uygulamaları*, s. 197; Sümer/Kayırgan, s. 352; *Dairemizce dosya üzerinden yapılan inceleme sonunda; hükme esas alınan bilirkişi raporunda yıllık izin ücretinin son ücret üzerinden ve 2 kat olarak hesaplandığı, sözü edilen hesap yönteminin hatalı olduğu yönünde Yargıtay İş Dairelerinin görüş birliğine vardıkları*, (Yargıtay 22. HD. 31.05.2016 gün, 2015/12686 E, 2016/15624 K.; Yargıtay 9. HD. 14.06.2016 gün, 2016/12612 E, 2016/14257 K.; Yargıtay 7. HD. 12.05.2016 gün, 2015/40411 E, 2016/10696 K.) *anlaşılmiş olup, Dairemizce de yıllık izin ücretinin dönem ücreti yerine son ücretten ancak bir kat olarak belirlenmesi gerektiği sonucuna varılmıştır* (Ankara BAM., 7. HD., 24.03.2017, E. 2017/787, K. 2017/619); (Sümer/Kayırgan, s.352).

Yargıtay yıllık ücretli izin ücretinden gelir vergisi ile damga vergisinin yanı sıra sigorta primi ve işsizlik primi de kesilmesi gerektiği görüşündedir⁹⁴. Ayrıca Yargıtay'a göre ödenmeyen yıllık izin alacağına en yüksek mevduat faizi üzerinden hesaplanacağına dair İş Kanunu'nda herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Dolayısıyla yıllık ücretli izin alacağına yasal faiz yerine en yüksek mevduat faizi üzerinden hesaplanması hatalıdır. Bu doğrultuda yıllık ücretli izin alacaklarına yasal faiz uygulanması gerektiği sonucuna ulaşılmaktadır⁹⁵. Ayrıca faiz başlangıcı temerrüt ya da dava tarihi olarak belirlenmelidir⁹⁶.

V. Yıllık Ücretli İzin Alacağına Zamanaşımı

İşçinin yıllık izin ücretleri karşılığında alacağı ücret, beş yıllık zamanaşımı süresine tabidir (7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu Ek m. 3). İş Kanunu'na göre, iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi hâlinde, işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücrete ilişkin zamanaşımı iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra başlar (m.59/1). Böylece, yıllık ücretli izin alacağına ilişkin zamanaşımı süresinin hangi tarihten itibaren başlayacağı konusuna açıklık getirilmiş bulunmaktadır⁹⁷.

İş Kanunu'na 7036 sayılı Kanunla eklenen ek 3. madde ile yıllık ücretli izin alacağına uygulanacak zamanaşımı süresi İş Kanunu'nda özel olarak düzenlenmiştir. Böylelikle iş sözleşmesinden kaynaklanmak kaydıyla hangi kanuna tabi olursa olsun, yıllık izin ücretinin zamanaşımı süresi *beş yıl* olarak belirlenmiştir. Bir başka deyişle, Basın İş Kanunu, Deniz İş Kanunu veya Borçlar Kanunu kapsamındaki bütün işçilerin yıllık ücretli izin alacakları beş yıllık zamanaşımı süresine tabidir.

01.06.2012 tarihinden sonra yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 147. maddesinde ücret gibi dönemsel nitelikte ödenen alacakların beş yıllık zamanaşımına tabi olacağı belirtildiğinden yıllık izin alacaklarında dönemsel nitelikte olmadıklarından bahisle zamanaşımı Yargıtay 22. Hukuk Dairesi tarafından 10 yıl olarak uygulanmakta idi⁹⁸. Yargıtay 9. Hukuk dairesi ise içtihat farklılıklarının giderilmesi Eylül 2020 başlıklı yazısının 7. maddesinde yıllık ücretli izin alacağı yönünden 6098 tarihli Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girdiği 01.07.2012 tarihi ile zamanaşımı süresini 5 yıla indiren 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun yürürlüğe girdiği

⁹⁴ Yıllık izin ücretinin brütten nete çevrilmesi sırasında gelir vergisi ile damga vergisinin yanı sıra sigorta primi ve işsizlik priminin kesilmemesi de hatalıdır (Y9HD., 22.01.2020, E. 2016/11922, K. 2020/967).

⁹⁵ Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 348; Urhanoğlu, s. 240; *Somut olayda; mahkemece yıllık izin ücreti alacağına banka mevduatına uygulanan en yüksek faiz ile birlikte davalı şirketten tahsiline ilişkin hüküm kurulmuştur. Ancak gerek davacı vekili tarafından dava dilekçesinde yıllık izin ücretine yasal faiz uygulanmasının talep edilmesi, gerekse yıllık izin ücreti için uygulanması gereken faiz türünün yasal faiz olması karşısında, mahkemece yazılı şekilde "en yüksek banka mevduat faizi" uygulanmasına karar verilmesi isabetsizdir* (Y22HD., 23.12.2019, E. 2016/25501, K. 2019/24061).

⁹⁶ *Davacının işverene 05.09.2011 gününde dilekçe vererek yıllık izin alacağına ödenmesini talep ettiği anlaşıldığından yıllık izin alacağına tamamına bu tarih yerine dava ve islah tarihlerinden faiz yürütülmesi hatalıdır* (Y9HD., 01.10.2020, E. 2016/21728, K. 2020/10222).

⁹⁷ *Somut olayda; dosya kapsamına göre davacının iş sözleşmesinin 24.08.2010 tarihinde feshedildiği, 30.12.2015 olan dava tarihi itibarıyla feshin üzerinden beş yıllık zamanaşımı süresi geçtiğinden, davalının davaya karşı süresinde ileri sürdüğü zamanaşımı defii nedeniyle ücret ve yıllık izin alacağına zamanaşımına uğradığı anlaşılmaktadır* (Y9HD., 15.09.2020, E. 2016/21854, K. 2020/7673).

⁹⁸ 01.06.2012 tarihinden sonra yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 147. maddesinde ücret gibi dönemsel nitelikte ödenen alacakların beş yıllık zamanaşımına tabi olacağı belirtildiğinden yıllık izin alacaklarında zamanaşımı 10 yıl olarak uygulanmaktadır. Yıllık izin ücreti iş sözleşmesinin feshi ile muaccel olup dönemsel bir nitelik taşımadığından, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu uygulaması yönünden 10 yıllık genel zamanaşımına tabidir (Y22HD., 18.09.2019, E. 2016/18442, K. 2019/16584).

25.10.2017 tarihi arasındaki dönem için zamanaşımı sorununu ele almış ve aşağıdaki açıklamalara yer vermiştir:

“4857 sayılı İş Kanunu’nun ‘‘Sözleşmenin sona ermesinde izin ücreti’’ başlığını taşıyan 59. maddesine göre, ‘‘iş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Bu ücrete ilişkin zamanaşımı iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar’’. Belirtilen düzenlemede iş sözleşmesinin sona ermesi halinde kullandırılmamış olan yıllık izin sürelerine ait ücretin ‘‘ücret’’ niteliği özellikle vurgulanmıştır.

İş Kanunu’nun 32. maddesinin 6. fıkrasına göre iş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur. Aynı maddenin 8. fıkrasına göre ise, ücret alacaklarında zamanaşımı süresi beş yıldır.

Mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu’nun 126. maddesinin 3. bendine göre, başkalarının maiyetinde çalışan veya müstahdemi olan kimselerin, hizmetçilerin, yevmiyecilerin ve işçilerin ücretleri hakkındaki davaların beş yıllık zamanaşımına tabi olduğu belirtilmişti. Yargıtay da anılan düzenleme uyarınca yıllık izin ücretinin beş yıllık zamanaşımına tabi olduğunu kabul etmekteydi. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun yürürlüğe girdiği 01.07.2012 tarihinden sonra anılan Kanunda 818 sayılı Borçlar Kanunu’nun 126/3 hükmüne yer verilmediği gerekçesiyle yıllık izin ücretinin Türk Borçlar Kanunu’nun 146. maddesinde düzenlenen on yıllık genel zamanaşımına tabi olacağı ileri sürülmüştür. Ancak Türk Borçlar Kanunu’nun 147. maddesinin gerekçesinde hizmet sözleşmesi hükümlerine göre çalışanların ‘‘dönemsel edimler’’ niteliğindeki ücret alacaklarının aynı maddenin 1. bendi kapsamına girmesi nedeniyle 818 sayılı Borçlar Kanunu’nun 126. maddesinin 3. bendindeki hükmün ayrıca düzenlenmesine gerek görülmediği belirtilmiştir. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun 147. maddesinin 1. bendine göre, ‘‘Kira bedelleri, anapara faizleri ve ücret gibi diğer dönemsel edimler’’ beş yıllık zamanaşımına tabidir. Yıllık ücretli izin dönemsel edim niteliğinde olup, buna ait ücret hakkında da anılan hüküm uygulanmalıdır. Nitekim 12.10.2017 tarih ve 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu’nun 15. maddesi ile İş Kanunu’na eklenen ek 3. maddede de yıllık izin ücretinin beş yıllık zamanaşımına tabi olduğu açıkça düzenlenmiştir. Buna göre Türk Borçlar Kanunu’nun yürürlüğe girdiği tarih ile İş Mahkemeleri Kanunu’nun yürürlüğe girdiği tarih arasındaki dönemde de yıllık izin ücretinin tabi olduğu zamanaşımı süresi beş yıldır.’’

Bu açıklamalardan hareketle 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun yürürlüğe girdiği dönem için de yıllık izin alacağında zamanaşımının beş yıl olarak uygulanacağı anlaşılmakta olup Yargıtay’ın 2021 yılında vermiş olduğu kararlarında da yıllık ücretli izin alacağının 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu döneminde de beş yıllık zamanaşımına tabi olduğu yönünde olduğu görülmektedir⁹⁹.

⁹⁹ Sümer/Kayırgan, s. 242; Somut olayda; davacının iş sözleşmesinin feshi 16.09.2013 tarihli olup, dava 27.09.2013 tarihinde açılmış ve 05.11.2020 tarihinde ise ıslah edilmiştir. Buna göre ıslah tarihi itibarıyla feshin üzerinden 5 yıllık zamanaşımı süresi geçtiğinden, dava dilekçesinde talep edilen 500,00 TL haricinde yıllık izin ücreti alacağı zamanaşımına uğramış olduğundan, ıslah edilen tutar yönünden alacağının kabulü isabetsiz bulunup, bozmayı gerektirmişti (Y9HD., 26.05.2021, E. 2021/5433, K. 2021/9576).

Yargıtay'a göre yıllık ücretli izin alacağı dönemsel niteliktedir ve ücret niteliği ağır basmaktadır. Halbuki yukarıda da ifade edildiği üzere yıllık ücretli izin parasal olarak ancak iş sözleşmesinin sona ermesi ile talep edilebilir hâle gelir. 7036 sayılı Kanun öncesi dönemde kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı ile yıllık ücretli izin alacağı da aynı özelliklere sahiptir. Bahsi geçen alacaklar fesih tarihinde muaccel hâle gelir ve zamanaşımı da bu tarih dikkate alınarak işlemeye başlar. 7036 sayılı Kanun dönemi öncesinde kıdem ve ihbar tazminatlarında zamanaşımı 10 yıl olarak uygulanmaktadır. İşçinin yıllık izin alacağını parasal olarak talep edebilmesi mümkün olmadığından bu alacağın da dönemsel nitelik taşımadığını belirtmek gerekir. Bu itibarla yıllık izin alacağında zamanaşımı süresinin 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu döneminde on yıl olarak uygulanması gerektiği kanaatindeyiz.

VI. SONUÇ

İşçinin yıllık ücretli izin hakkı anayasadan kaynaklanan bir dinlenme hakkının tezahürüdür. Bu suretle yıllık izin hakkı anayasal bir haktır ve bu haktan vazgeçilemez. 4857 sayılı İş Kanunu'nda da yıllık izin hakkı ayrıntılı bir şekilde ele alınmıştır. Ancak iş hukukunun yaşayan hukuk özelliğini barındırması; değişkenlik arz eden olayların belirli bir kurala bağlanmasını zorlaştırmaktadır. Bu nedenle farklılık arz eden olaylar karşısında yargı kararları önem arz etmektedir.

Yargıtay kararları ışığında yıllık ücretli izin hakkının kapsam ve esasları belirlenmiştir. Özellikle yıllık ücretli izin hakkının ispatı konusunda çokça karara rastlanmaktadır. İşçinin yıllık izin hakkını kullanmadığını beyan etmesi yeterli görülüş, ispat yükü işverenin üzerinde bırakılmıştır. İşveren işçiye yıllık izin hakkını kullandığını öncelikle yıllık izin defteri ile ispatlamak zorundadır. Ancak eşdeğer belgeler de belirtilmiştir. Yıllık izin formları veya imzalı ücret bordroları izin hakkının kullandırıldığını gösterebilir. Puantaj kayıtlarında yer alan izin ifadeleri ya da yıllık izin talep dilekçeleri ise aynı güce sahip değildir. Dolayısıyla bu belgeler işçiye gösterilerek izin kullanıp kullanmadığının belirlenmesi cihetine gidilmelidir.

Yargıtay'a göre yıllık ücretli izin alacağı çıplak brüt ücret üzerinden hesaplanır. Çıplak brüt ücret fesih tarihindeki asıl ücretidir. Yıllık ücretli izin alacağından damga vergisi ve gelir vergisi ile sigorta primleri de kesilmektedir.

Yargıtay 9. Hukuk dairesi 2020 yılının Eylül ayında yayınladığı ilke kararlarında üç konuda yıllık ücretli izin alacağına ilişkin bulunan mevcut sorunları açıklığa kavuşturmuştur. Bunlar; zamanaşımı, uzun süre izin kullanmama kavramı ile Cumartesi çalışılmaması hâlinde yıllık izin hesabında dikkate alınıp alınamayacağıdır. Yargıtay yıllık ücretli izin alacağında zamanaşımının 7036 sayılı Kanun dönemi öncesinde de 5 yıl olarak uygulanması gerektiğini vurgulamıştır. Ayrıca bir işçinin uzun süre izin kullanmadan çalışmasının olağan hayat tecrübelerine aykırılık teşkil ettiği dikkate alınarak işçinin beyanının alınması gerektiği belirtilmiştir. Uzun süre kavramından ise 5 yıl ve daha uzun sürelerin anlaşılacağı da ifade edilmiştir. Son olarak Cumartesi günü çalışılmıyor ise bu günün yıllık izin hakkının belirlenmesinde iş günü mü yoksa tatil günü olarak mı dikkate alınacağı da açıklığa kavuşturulmuştur. Buna göre bireysel veya toplu iş sözleşmeleriyle Cumartesi ve Pazar günleri hafta tatili günü olarak belirlenmişse, İş Kanunu'nun 56/5. maddesi gereği her iki gün yıllık izin sürelerinden sayılmaz. Ancak bireysel veya toplu iş sözleşmesinde hafta tatiline eklenen bu

Cumartesi gününün yıllık izin hesabında iş günü olarak sayılacağı veya izin süresinden düşülmeyeceği şeklinde açık bir kural mevcutsa, bu hüküm geçerli sayılmalı ve İş Kanunu'nun 56/5. maddesi gereği sadece yıllık izne rastlayan Pazar günleri izin süresinden düşülmelidir.

KAYNAKÇA

Aktay, Nizamettin/Arıcı, Kadir/Senyen Kaplan, Emine Tuncay. *İş Hukuku*, 6. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara, 2013.

Akyiğit, Ercan. *Bireysel İş Hukuku*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020.

Başbuğ, Aydın/Yücel Bodur, Mehtap. *İş Hukuku*, Beta Yayınları, 6. Baskı, İstanbul, 2021.

Bodur Yücel, Mehtap. "Mevsimlik İş Sözleşmesi ile Çalışanların Yıllık Ücretli İzin Hakları", *İş ve Hayat Dergisi*, C. I, S. 1, 2015, s. 131-146.

Çelik, Nuri/Caniklioğlu Nurşen/Canbolat Talat. *İş Hukuku Dersleri*, 33. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2020.

Çil, Şahin. *İş Uyuşmazlıklarında Yargıtay Uygulamaları*, Yetkin Yayıncılık, Ankara, 2020 (Yargıtay Uygulamaları).

Çil, Şahin. *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları*, 8. Baskı, Yetkin Yayıncılık, Ankara, 2021 (İlke Kararları).

Çil, Şahin. *Koronavirüs Salgınının İş Hukukuna Etkileri*, Yetkin Yayıncılık, Ankara, 2020 (Koronavirüs).

Ekmekçi, Ömer/Yiğit, Esra. *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, 2. Baskı, Onikilevha Yayıncılık, İstanbul 2020.

Ekonomi, Münir. *İş Hukuku, Ferdi İş Hukuku*, C. I, İstanbul 1976.

Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/Ulucan, Devrim/Baskan Esra. *Bireysel İş Hukuku*, 10. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2020.

Güven, Ercan/Aydın, Ufuk. *Bireysel İş Hukuku*, 6. Baskı, Nisan Kitabevi, Eskişehir-İstanbul, 2020.

İzveren, Adil. *İş Hukuku*, Doğu Matbaacılık, Ankara, 1974.

Kayırgan, Hasan. *Bireysel İş Hukukunda Zorunlu ve Zorlayıcı Nedenler*, 2. Baskı, Onikilevha Yayıncılık, İstanbul, 2021.

Kılıçoğlu, Mustafa/Şenocak, Kemal. *İş Kanunu Şerhi*, Legal Yayıncılık, 3. Baskı, İstanbul, 2013.

Mollamahmutoğlu Hamdi/Astarlı Muhittin/Baysal, Ulaş. *İş Hukuku Ders Kitabı*, 4. Baskı, C. I, Lykeion Yayınları, Ankara, 2020.

Narmanlıoğlu, Ünal. *İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I*, 5. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2014.

Özveri, Murat. "Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Yargı Kararları", *Legal İSGHD.*, C. 4, S. 15, 2007, s. 921-942.

Saymen, F. Hakkı: *Türk İş Hukuku*, İstanbul, 1954.

Senyen-Kaplan, Emine Tuncay. *Bireysel İş Hukuku*, 11. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara, 2020.

Sümer, Haluk Hadi. *İş Hukuku*, 25. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020.

Sümer, Haluk Hadi. *İş Hukuku Uygulamaları*, 7. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019.

Sümer, Haluk Hadi/Kayırgan, Hasan. *İşçilik Alacakları ve Hesaplamaları*, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021.

Süzek, Sarper. *İş Hukuku*, 19. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2020.

Tunçomağ, Kenan/Centel Tankut. *İş Hukukunun Esasları*, 9. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2018.

Urhanoglu, İstar. *Türk Hukukunda Yıllık Ücretli İzin*, Yetkin Yayıncılık, Ankara, 2020.

Uşan, Fatih/Erdoğan, Canan. *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020.

Yıldız, Gaye Burcu: “*Mevsimlik İş Sözleşmesi*”, Legal İSGHD., C. 7, S. 25, 2010, s. 41-58.